

ROBERT WALTERS WHITEPAPER

職務動向調査 2017

ROBERT WALTERS

INTRODUCTION

バブル期以上の人材不足に見舞われる現代の労働市場では、企業規模・業界を問わずあらゆる会社が「優秀な人材を保持するヒント」と「人材獲得競争を有利に運ぶコツ」を模索しているのではないのでしょうか。人材不足の影響で転職市場は求職者優位な「売り手市場」になっています。優秀な転職候補者は複数の企業から内定を受けるなかで、何を条件にひとつの企業を選び、オファーレターにサインをするのでしょうか。この調査レポートでは外資系企業、日系グローバル企業の第一線で活躍する1,400人ほどのバイリンガル・スペシャリストの回答から、そのヒントを紐解きます。

※バイリンガル・スペシャリストとは、専門的な技術・知識・経験に加え日本語・英語の2言語を用いて従事する労働者を指します。

CONTENTS

- 01 7割が「1年以内に転職したい」
- 02 「社風」改善にみられる可能性
- 03 優秀な人材の興味を引くヒント
- 04 人材獲得競争を有利に運ぶコツ

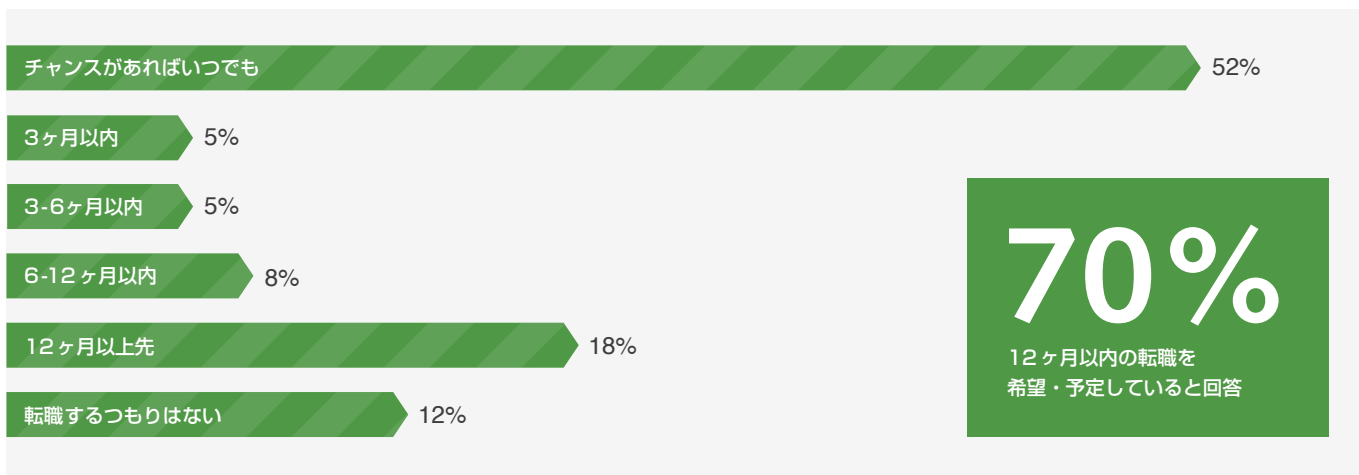
最も評価される「働き方」施策

- 01 96% が柔軟な「働き方」を利用したい
- 02 ポイントは「ワークライフバランス」・「通勤」・「勉強」
- 03 利用したい vs 利用しやすい
- 04 働き手が最も欲しい「働き方」施策とは

7割が「1年以内に転職したい」

外資系企業、日系グローバル企業の第一線で活躍する1,400人ほどのバイリンガル・スペシャリストに「次の転職時期」を聞いた結果、70%が12ヶ月以内の転職を希望・予定していると回答しました。

次の転職時期

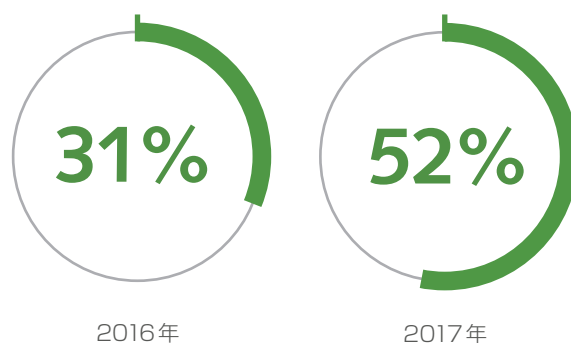


また「チャンスがあればいつでも転職したい」との回答は前回調査（2016年10月）の31%を大きく上回り52%となりました。

この背景には転職市場が求職者優勢の売り手市場になっていることへの理解が、転職希望者を含めて働き手にも広まっていることが影響しているのかもしれませんが、当社がこれまでに実施した数々の調査で当社登録者のバイリンガル・スペシャリストの多くが、仕事を通じて成長を続けながら自分の意思でキャリアを構築したいという高い向上心を持っていることが分かっています。今回の調査結果も売り手市場を「挑戦するチャンス」と捉えて自らの力を試し、向上を図りたいという積極的な姿勢を映しているのかも知れません。

さらにこの結果を現職に移る際に給与が「10%以下・変わっていない・下がった」回答者に絞ってみると、全体結果を上回る56%の人が「チャンスがあればいつでも転職したい」と答えています。

チャンスがあればいつでも転職したい

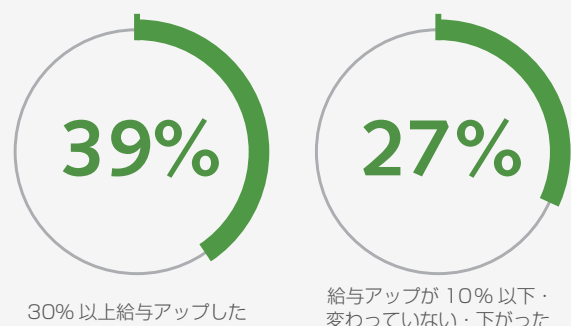


人材獲得に給与増は有効？

現職に移る際に給与が「30%以上上がった」回答者の39%が「12ヶ月以上先・転職するつもりがない」と答えたと一方で、「10%以下・変わっていない・下がった」回答者では「12ヶ月以上先・転職するつもりがない」は27%と大きく下回っています。

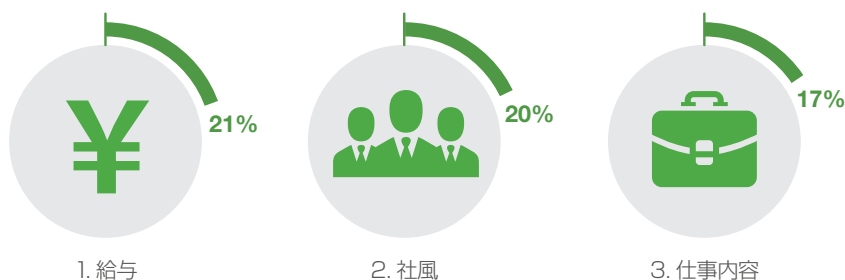
人手不足が企業成長の足かせになり兼ねない昨今では、優秀な人材を巡る獲得競争で優位に立つために他社より高い給与額を提示する企業が増えていますが、この調査結果がその有効性を示しています。

給与アップ率別「12ヶ月以上先・転職するつもりがない」回答者の割合

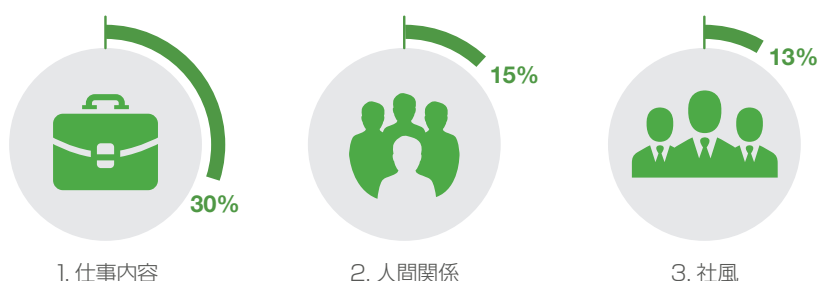


「社風」改善にみられる可能性

「半年以内に転職する」人の不満 トップ3



「1年以内には転職しない」人の満足していること トップ3



半年以内に転職したいと答えた回答者に「現職で改善してほしいこと」を聞いた結果、「給与」とほぼ同数の回答者が「社風」を選びました。「1年以内には転職しない」回答者の13%が「最も満足していること」に「社風」を選んだという結果と合わせて、社風と定着率の強い関係性を示唆しています。

社風は性格のようなもので善し悪しは無く、好いと感じるか、苦手と感じるかは従業員一人ひとりの好み次第です。ただし社風は同僚とのコミュニケーションの取りやすさ、仕事の進めやすさ、引いては「働きやすさ」にも直結するため、労働者にとっては仕事をする上で重要な要素です。採用の段階でもこの「会社の性格」を具体例を交えて説明しておくことで、入社後の早期離職を事前に防ぐことができるだけでなく、相性が良ければ「社風」は優秀な人材を引き寄せるセールスポイントにもなります。

具体的には、「部署間の垣根が無く、他部署とのコラボレーションが根付いている」、「上司・部下間がフラットで意見交換が活発である」、「各プロセスを慎重に進める傾向がある」、「社内決裁にスピード感がある」など。①コミュニケーション、②価値観・ビジョン、③プライオリティー（仕事で優先されるポイント）などに整理して社風を説明し、売り込むことで優秀な人材の引き寄せと定着率アップへの効果が期待できます。



社風は以下の通りに整理して説明をすることで効果が期待できる

- ① コミュニケーション
- ② 価値観・ビジョン
- ③ プライオリティー（仕事で優先されるポイント）



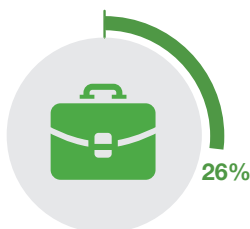
62%

6ヶ月以内に転職を希望

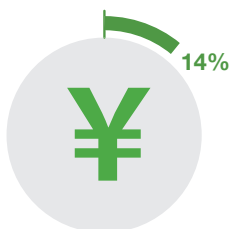
優秀な人材の興味を引くヒント

求人時は「競争力のある給与額」と「リモートワーク制度」の売り込みが有効

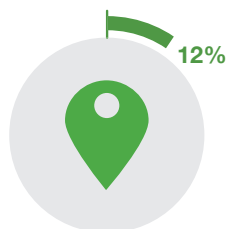
現職で最も満足していること トップ3



1. 仕事内容



2. 給与



3. 勤務地

アンケート回答者の3割近くが現職で「仕事内容」に満足していると答えています。次いで給与、勤務地も仕事をする上で重要視されていることがこの結果から読み取れます。

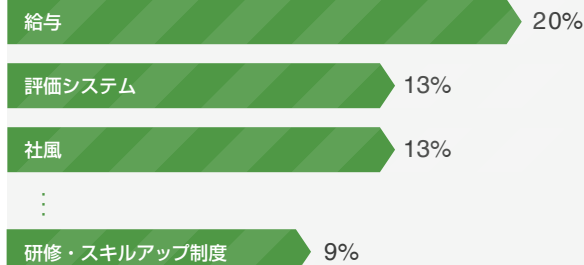
仕事内容はもとより、求人時には魅力のある「給与額」、利便性の高い「勤務地」を候補者に売り込むことで会社への興味を引くことや人材獲得競争を有利に運ぶことが叶うかもしれません。また「在宅勤務」や「サテライトオフィス」などリモートワーク制度があれば積極的に売り込むことが有効だと言えます。



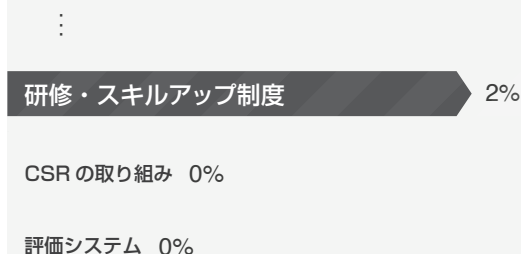


「評価システム」＆「研修・スキルアップ制度」充実で定着率向上

現職で最も改善を求めること トップ3



現職で最も満足していること 最下位



改善を求めることとして回答者が不満を示したのは「給与」に次いで「評価システム」「社風」でした。「満足していること」でも最も支持が少ない結果となった「評価システム」と「研修・スキルアップ制度」の充実が就労満足度アップの鍵を握っているようです。

かつては大多数の企業に終身雇用と年功序列の風潮が根付き、従業員の年齢層ごとに給与の基準額(幅)が定められ、能力・成果をもってその基準以上の給与・職責を与えられることの少なかった日本ですが、調査結果から「能力を向上して成果を上げたい」「その成果をより正当に評価してほしい」といった働き手の心理をうかがい知ることができます。

「給与」と「社風」の改善にむけて中長期的に取り組む一方で、まずは着手しやすい評価制度の見直し、研修・スキルアップ制度の見直し・新設を推進することが従業員の機動力と向上心を押し上げることにつながりそうです。従業員の成績と生産性が上がれば、会社の競争力を牽引し、業績向上に結びつくことも期待できます。

人材獲得競争を有利に運ぶコツ

転職者の7割は「仕事内容」&「給与」で転職を決断

転職時の最大の「決め手」トップ3



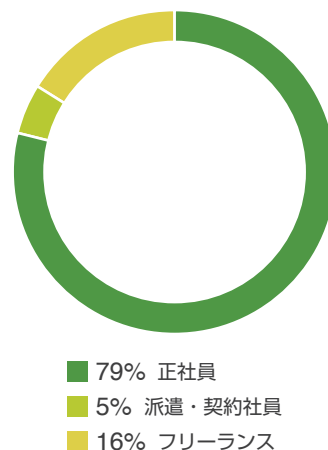
転職先を決める際は、仕事内容と給与が特に重要視されています。アンケート回答者の約半数が転職の決め手に「仕事内容」を挙げていますが、当社のこれまでの調査でもキャリア重視であることが度々示されて来たバイリンガル・スペシャリストは、仕事に働き甲斐を求めています。また働くモチベーションともなり自らの仕事への評価を表す「給与」もキャリア形成の上で大事な要素です。

右の調査結果でも示されたように大多数の働き手が正社員として組織に属することを希望するなか、定年を迎えるまでの数十年間のキャリア計画にも「仕事内容」と「給与」への満足は欠かせないものと考えられます。人材不足が深刻な売り手市場で人材獲得競争に勝つためには内定時に「競争力のある給与額を示す」のが有効なことは言うまでもありません。

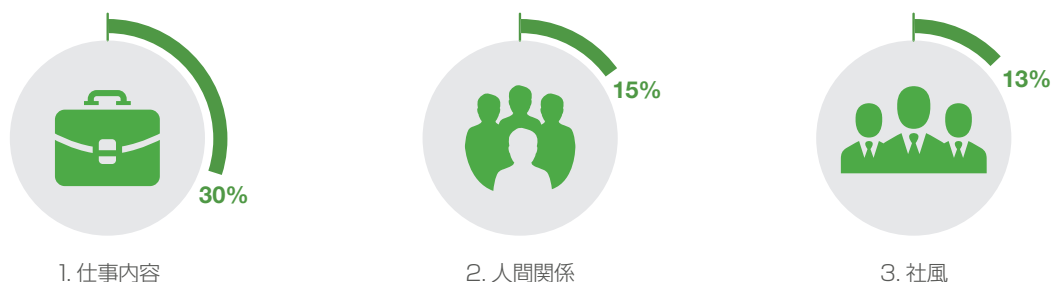
またこの結果は仕事内容に関する認識の違いが入社後～離職までの時期を早めてしまうことも示唆しています。

実際に「1年以内には転職しない」と答えた回答者が、現職で最も満足していることに「仕事内容」を選んでいきます。従業員の定着率を高く保つ、または向上させるためには、まず面接時から入社後の仕事内容を十分に説明することで候補者との認識違いを防ぐことが重要です。

同一水準の賃金が保証された場合 どちらの雇用形態を選びますか？



「1年以内に転職はしない」人の満足していること トップ3





79%

同一水準の賃金が保障された
場合、派遣・契約社員や
フリーランスでなく正社員で
働きたいバイリンガル人材

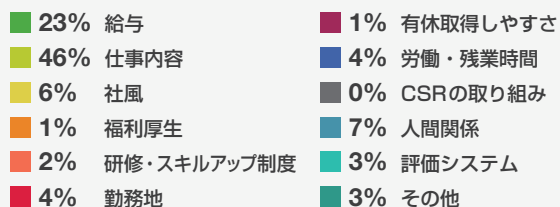


最も評価される「働き方」施策

31%

給与・
仕事内容
以外

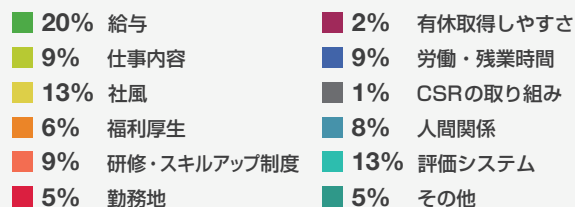
転職を決断する
時の「決め手」



71%

給与・
仕事内容
以外

現職で
改善して欲しい点



転職の決め手に「給与」、「仕事内容」以外を選んだ回答者は全体の3割あまりに過ぎなかったものの、「現職で最も改善してほしいこと」では回答者の71%が評価システム、研修制度、労働・残業時間、勤務地などの「働き方」関連への不満を挙げています。転職時に給与額と仕事内容を最も重要視するのは言わば当然ですが、「最も改善してほしいこと」で過半数が「働き方」を取り巻く処遇の改善を求めたこの結果は、人材不足な「売り手市場」となった転職市場のなかでも優秀な人材を狙って採用活動を有利に進めたい企業にとって大きなヒントとなるでしょう。ロバート・ウォルターズが実施した「職務動向調査 2017」では、「働き方」をテーマとした意識調査を組み込み、働き手側のニーズを具体的にヒアリングしました。

96%が柔軟な「働き方」を利用したい

少子化などによる人材不足が続く中、日本の経済が成長し続けるためにはワークスタイルも柔軟でなくてはなりません。国民の半数を占める女性の活躍、定年後のシニア層の活躍などを支援して人材確保を進める動きが盛んなほか、過労死問題などの影響で「ブラック企業」が公表されるようになるなど、「働き方」というキーワードを新聞で目にしない日が少なくなりました。

政府などが進める環境整備に先駆けて「週休3日」「在宅勤務」「副業解禁」など柔軟な「働き方」を支援する制度を導入する企業が相次いでいることから、働き手の間にも、どんな制度があれば助かるのかを具体的にイメージしやすい雰囲気広がっています。当アンケート調査の回答者のうち96%が「柔軟な働き方を支援する社内制度があれば利用したい」と答えました。



96%

柔軟な「働き方」を利用したい

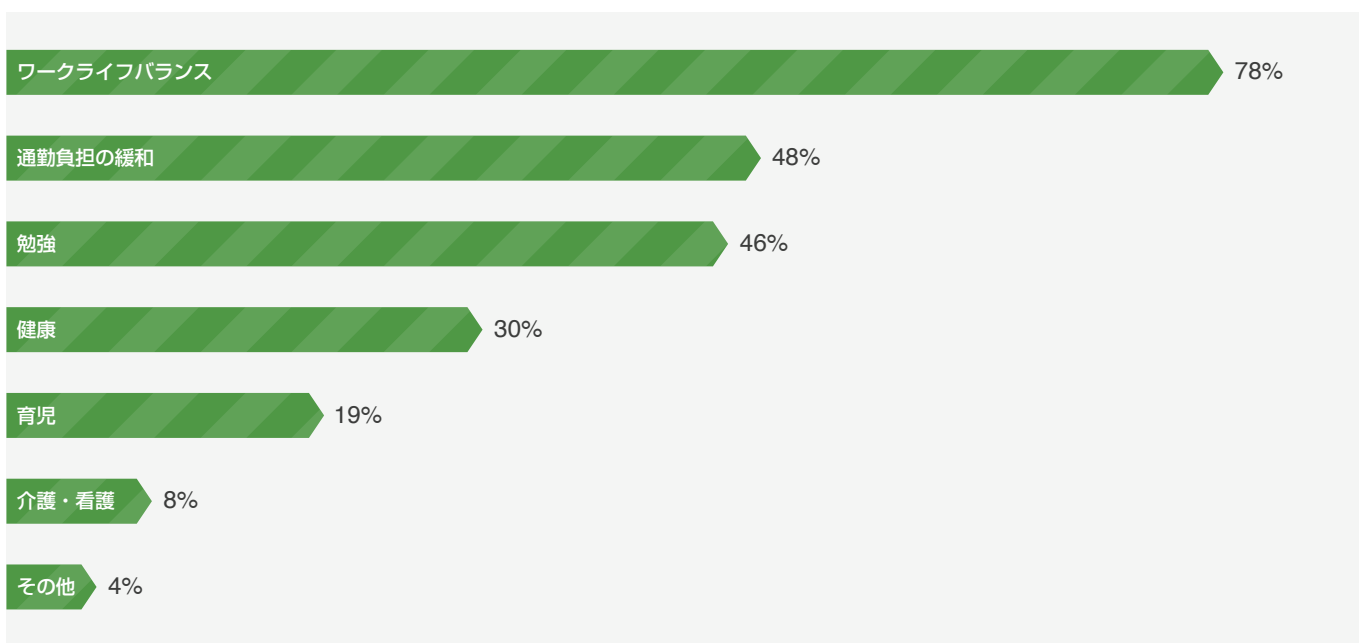
ポイントは「ワークライフバランス」・「通勤」・「勉強」

利用の目的を聞いた質問では、78%が「ワークライフバランスを充実させたい」に同意。女性では 88%が同意しています。無駄な業務・作業をなくす、生産性を上げる、オン・オフを切り替えるなどして「メリハリのある働き方」を目指し自ら工夫する労働者も増えているなか、企業側にも制度の新設や利用しやすい風土づくりを求めているのかもしれません。

88%

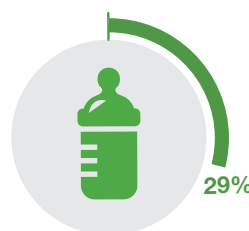
ワークライフバランスを
充実させたい女性

働き方関連制度の用途



また、回答者全体の約半数が「勉強したい」に同意（46%）しており、日系企業勤務者に絞ると 51%に上ります。このような結果から、施策を考案する際に着目すべきポイントは「ワークライフバランス」、「通勤」、「勉強」にありそうなのが分かります。

「育児」は子育て世帯の多い中堅層の 35-44 歳で 29%、「介護」は 55-64 歳で 14%の回答者が同意しました。



「育児」
35-44 歳



「介護」
55-64 歳

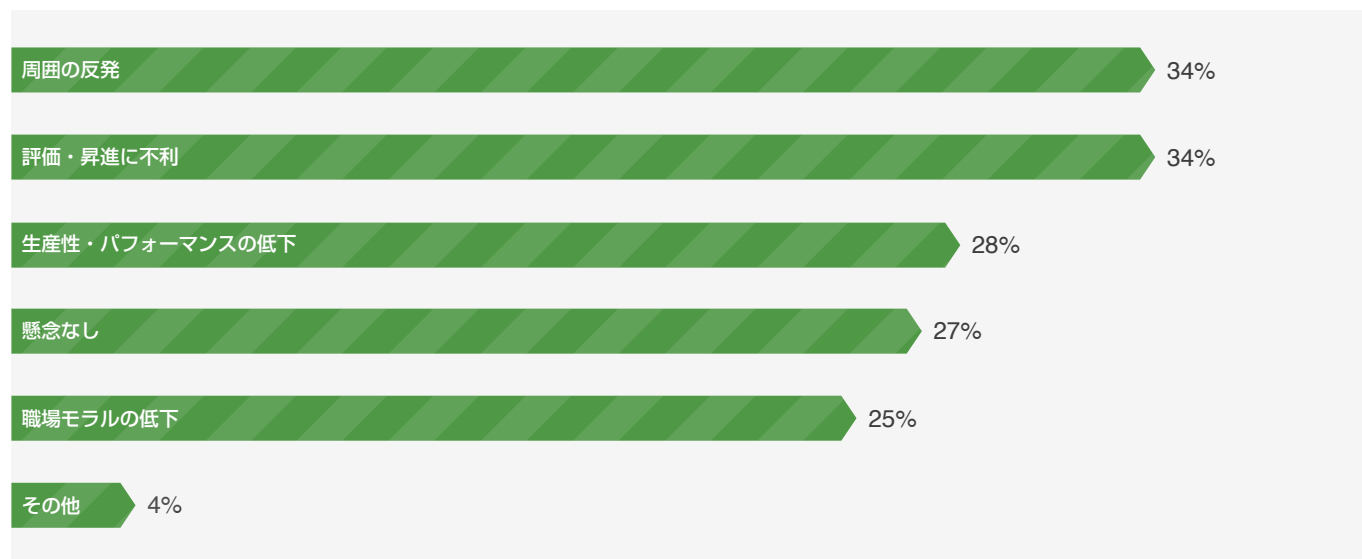


73%

柔軟な働き方を「利用したい」と回答した人のうち、73%は「利用しにくい」と実感

利用したい vs 利用しやすい

利用しにくい理由



柔軟な働き方を支援する社内制度があれば「利用したい」回答者が96%だったのに対して、そのうちの73%は利用することに何らかの懸念があるとして「利用しにくい」と感じています。

最も多くの回答者が共有する懸念は、「評価・昇進への影響」(34%)。自分がフレックスタイムや在宅勤務などを利用した場合、利用しないほかの社員よりも評価・昇進で不利になるのではといった不安を多くの労働者が感じています。「周囲の反発」も同一首位につけていますが女性の回答者の42%がこの懸念を示しています。続いて「生産性の低下」に懸念を持つ人が全体の28%を占めました。

「利用しにくい」と感じる労働者が7割以上を占めている以上、積極的な利用は見込めそうにありません。働きやすさを提供するためには、制度をつくるだけでなく、従業員が利用しやすくなる仕組みを作るなどの工夫が不可欠です。

仕組みづくりでは、上の結果から「①評価制度の見直し」、「②利用しない人との公平性の確保」、「③生産性マネジメントのシステム化」などから着手すると効果が期待できそうです。例えば、労働時間ではなく成績・生産性の高さで評価する「成果主義」に切り替える、利用しない人と利用する人に平等な業務量または同じ目標値を与える、リモートワークでもチーム連携や進捗管理に影響がないように情報共有にルールを設けるなど――。



従業員が利用しやすくなる仕組みを作るなどの工夫が不可欠

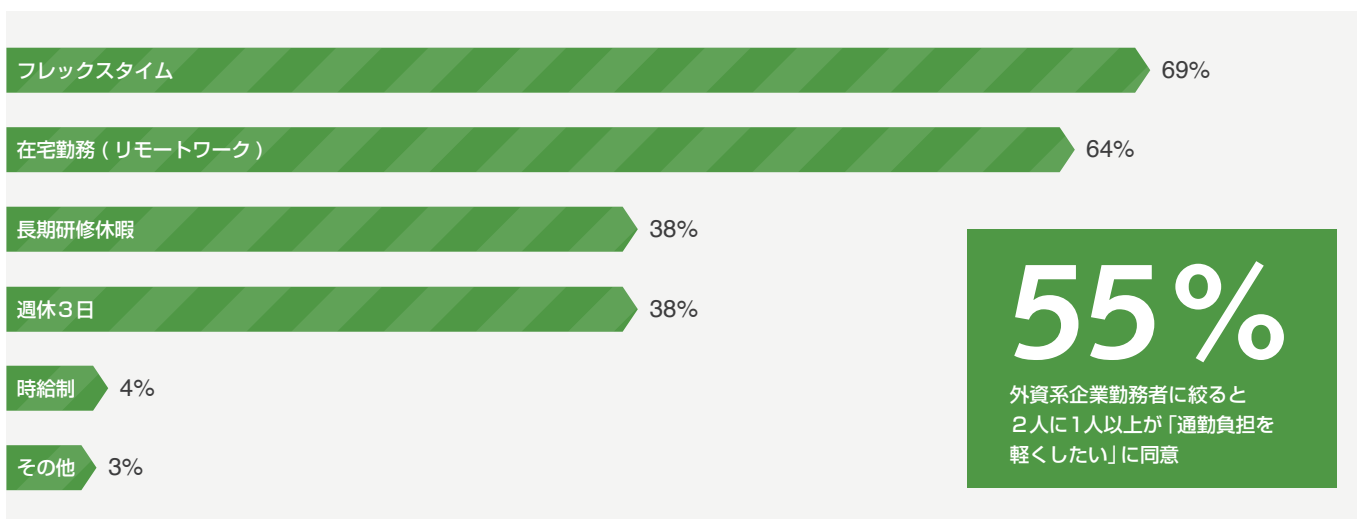
- ① 評価制度の見直し
- ② 利用しない人との公平性の確保
- ③ 生産性マネジメントのシステム化

働き手が最も欲しい「働き方」施策とは

内閣府発行のワークライフバランスのガイドラインでは「①管理職による日々の労働時間の把握」、ノー残業デーなどに代表される「②残業時間の管理」、「③有給休暇の取得促進」、フレックスタイム制度などによる「④労働時間の柔軟化」、在宅勤務などによる「⑤勤務場所の柔軟化」、労働時間の長短にとらわれない「⑥評価制度」に分けて制度の導入と仕組みづくりをアドバイスしています。

当調査では約半数の回答者が「通勤負担を軽くしたい」に同意(48%)しており、外資系企業勤務者に絞るとこの割合は55%に上りました。これは2人に1人が在宅勤務・サテライトオフィスなどの勤務場所の柔軟化を求めていることを示し、勤務場所の柔軟化を実現する施策の有効性を裏付けています。サテライトオフィス新設となるとハードルが高いといった場合もまずはデスクワークなど対応可能な所定勤務時間内業務の一部を在宅勤務で補うことを認めるなどといった施策はテスト導入からでも試す価値があると言えるでしょう。

利用したい制度



この結果から、特に以下の施策は
有効性が期待できます。

- ① フレックスタイム
- ② リモートワーク
- ③ 長期研修休暇
(会社に在籍したまま無給休暇で研修)

「働き方」の改善は従業員の就労満足度を引き上げて定着率を高く保ち人材流出を防ぐ上で役立つだけでなく、求人・採用の際にその「付加価値」を売り込むことで人材を巡る獲得競争でも優位に立てることが分かっています。

BEST PRACTICE

“

セールスマネージャーを採用する際、当業界での豊かな経験を持つ優秀な候補者がいました。彼は当社のビジネスに好感を持ちながらも自宅から当社の事務所が離れていることを懸念していました。彼の自宅にほど近い同業他社が当社とほぼ同額の給与額を提示して内定を出していることを知り、在宅勤務を認める特別な処遇を示した結果、この候補者は当社への入社を決めてくれました。

”

—— 外資系電子部品メーカー 人事担当者

KEY FINDINGS

1

バイリンガル人材の70%は「1年以内の転職」を希望しています。日本の転職マーケットは求職者優位の売り手市場が続きますが、多くのバイリンガル・スペシャリストは、これを自分を売り込むチャンスと捉えているようです。

2

従業員の定着と社風は密接に関係しているようです。入社後の早期離職を防ぐためにも採用の段階で社風を候補者に説明しておくことが有効です。また今回の調査では人材獲得時の給与増の有効性が高いこともわかりました。

3

仕事内容・給与だけでなく勤務地を重要視するバイリンガル人材が増えています。ビジネスに支障ない範囲でリモートワーク制度を導入することも定着率アップ&人材確保に有効かもしれません。

4

多くのバイリンガル人材は評価システムと研修・スキルアップ制度の改善を求めています。制度の見直し、従業員の生産性・機動力の向上につながり、会社の競争力と成長を牽引するでしょう。

5

96%のバイリンガル人材が柔軟な働き方を利用したいと考えています。そのうち7割以上が「利用しにくい」と感じており、制度ができてこのままでは積極的な利用が見込めません。評価基準・利用しない従業員との公平性・生産性管理の工夫が必要です。

6

外資系勤務者の55%が通勤負担（身体・精神的）を軽くしたいと考えています。これは勤務場所の柔軟化を実現する施策の有効性を裏付けています。ほかにはフレックスタイム、長期研修休暇などの仕組みが有効なようです。



ABOUT ROBERT WALTERS

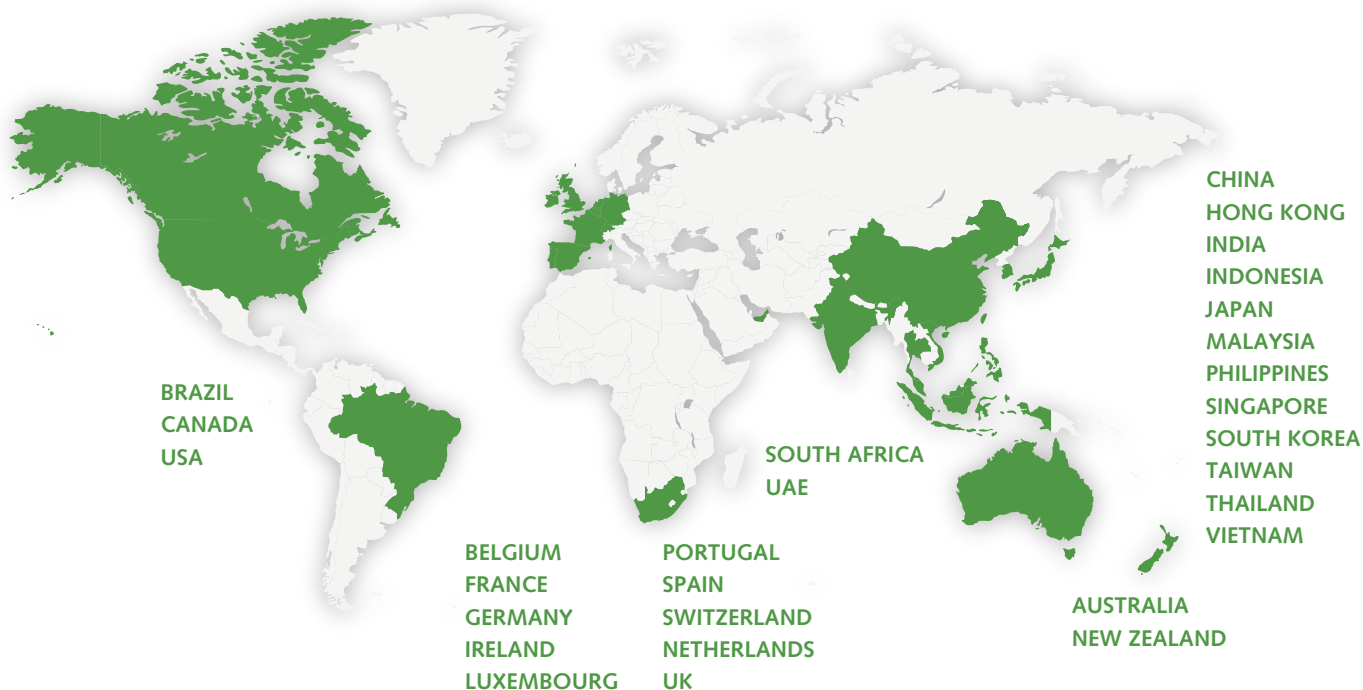
ロバート・ウォルターズは1985年に英国ロンドンで設立されたスペシャリスト人材紹介会社です。世界28カ国の主要都市にオフィスを構え、日本においては2000年に東京オフィス、2007年に大阪オフィスを設立。

主に外資系 / 日系グローバル企業におけるバイリンガルの転職 / 採用支援において、17年以上にわたり信頼と実績を築いてきました。日本では正社員だけではなく、派遣 / 契約社員にも対応しております。

世界有数のグローバル企業をはじめ、ベンチャー企業や中小企業に至るまで、幅広い企業の求人を取り扱っており、専門分野は製造業、IT、金融、小売、ヘルスケア、自動車、エネルギー、化学、オンライン、サプライチェーン、不動産など多岐に渡ります。

3495
Employees

28
Countries



CONTACT

東京

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷3丁目12番18号
渋谷南東急ビル14階

T: +81 (0)3 4570 1500

F: +81 (0)3 4570 1599

E: tokyo@robertwalters.co.jp

大阪

〒531-0072

大阪府大阪市北区豊崎3丁目19番3号
ピースタワー 15階

T: +81 (0)6 4560 3100

F: +81 (0)6 4560 3101

E: osaka@robertwalters.co.jp

AUSTRALIA
BELGIUM
BRAZIL
CANADA
CHINA
FRANCE
GERMANY
HONG KONG
INDIA
INDONESIA
IRELAND
JAPAN
LUXEMBOURG
MALAYSIA
NETHERLANDS
NEW ZEALAND
PHILIPPINES
PORTUGAL
SINGAPORE
SOUTH AFRICA
SOUTH KOREA
SPAIN
SWITZERLAND
TAIWAN
THAILAND
UAE
UK
USA
VIETNAM